

Réglementations relatives aux contrats de location de services: LDT et CCT Location de services

Version en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2022

1. Dispositions applicables en matière de durée du travail

1.1. Principe

La loi sur la durée du travail (LDT) et son ordonnance (OLDT) s'appliquent au personnel mis à la disposition des CFF, à l'exception du personnel affecté à des activités administratives.

Les explications ci-après concernent exclusivement le personnel mis à disposition assujetti à la LDT.

1.2. Explications

1.2.1. Application de la LDT

Les collaboratrices et collaborateurs mis à la disposition des CFF sont assujettis exclusivement à la LDT durant la période de mission, même s'ils sont soumis par ailleurs à la LTr en vertu de leur contrat de travail avec le bailleur de services.

Les activités suivantes, en particulier, sont soumises à la LDT:

- transport et gestion des voyageurs ainsi que gestion des installations et véhicules destinés audit transport;
- vente et contrôle des titres de transport;
- change;
- réception, stockage, transport, gestion et livraison de marchandises;
- travaux de nettoyage;
- sécurité;
- construction et entretien des installations, des équipements, des véhicules et des composants;
- production, conversion, gestion et transport d'énergie dans les centrales électriques, les sous-stations ou les convertisseurs de l'entreprise.

Ne sont pas assujettis à la LDT les fonctions dirigeantes et administratives sans missions opérationnelles ainsi que le service de conciergerie pour les bâtiments administratifs.

1.2.2. Devoir d'information et contrats

Le bailleur de services indique dans les contrats de mission conclus avec le personnel mis à la disposition des CFF que les dispositions de la LDT sont applicables et doivent être respectées par les collaboratrices et collaborateurs concernés.

Le bailleur de services veille à ce que ces collaboratrices et collaborateurs soient informés des dispositions de la LDT. Il est tenu de leur remettre la brochure d'information «*L'essentiel en bref – La loi sur la durée du travail (LDT) et son ordonnance (OLDT)*» au début de leur mission pour les CFF.

Il convient en particulier d'indiquer aux collaboratrices et collaborateurs concernés qu'ils doivent aussi veiller personnellement au respect des dispositions de la LDT durant leur mission.

Les contrats de location de services concernés stipulent que les dispositions de la LDT sont applicables.

2. Majorations de temps et allocations

2.1. Principe

Selon le chiffre 24 de la CCT Location de services (application générale), le bailleur de services est tenu de verser, en sus de l'octroi des majorations de temps prévues par la LDT, les allocations («suppléments de salaire») pour temps supplémentaire, travail de nuit et travail du dimanche prévues par la CCT CFF, respectivement la CCT CFF Cargo.

Les collaboratrices et collaborateurs ne peuvent prétendre à **aucune** autre bonification en temps ou allocation selon la CCT CFF ou la CCT CFF Cargo (par exemple allocation pour des travaux accomplis dans des conditions difficiles), à l'exception d'une indemnisation forfaitaire pour le service de piquet (voir point 2.3).

2.2. Explications

Les suppléments de salaire et les majorations de temps prévus par la loi sur le travail (LTr) ne sont pas applicables.

Le personnel mis à disposition a droit:

- aux majorations de temps pour service de nuit prévues à l'art. 7, al. 1 et 2 OLDLT (voir point 2.2.1);
- à une majoration de temps de 30% sur la somme des pauses accordées hors du lieu de service dépassant 60 minutes prévue à l'art. 17, al. 1, let. a OLDLT;
- aux allocations pour travail de nuit et du dimanche prévues au chiffre 95 de la CCT CFF, respectivement la CCT CFF Cargo (voir point 2.2.2).

Les majorations de temps et allocations susmentionnées sont valables sous réserve de modifications de la LDT ou de l'OLDLT (majorations de temps) ainsi que de la CCT CFF et de la CCT CFF Cargo (allocations).

2.2.1. Majorations de temps pour travail de nuit

Désignation CFF	Étendue	Conditions selon l'art. 7, al. 1 et 2 OLDLT
Service de nuit 1 (SN1)	30%	Supplément sur le temps de travail (sans pauses) accompli entre minuit et 4 heures ainsi qu'entre 4 et 5 heures, si la collaboratrice ou le collaborateur a pris son service avant 4 heures
Service de nuit 2 (SN2)	10%	Supplément sur le temps de travail (sans pauses) accompli entre 22 heures et minuit
Service de nuit 3 (SN3)	10%	10% de plus pour le SN1 dès le début de l'année civile au cours de laquelle la collaboratrice ou le collaborateur atteint l'âge de 55 ans

2.2.2. Allocations

Extrait de la CCT CFF, respectivement de la CCT CFF Cargo:

Chiffre 95 CCT CFF, respectivement CCT CFF Cargo

¹ Une allocation est versée pour le travail effectué pendant la nuit et les dimanches ainsi que neuf jours fériés déterminés.

² L'allocation pour travail de nuit s'élève à CHF 6.– par heure.

³ L'allocation pour travail du dimanche s'élève à CHF 16.– par heure.

⁴ Les neuf jours fériés selon l'alinéa 1 sont fixés dans le cadre de la participation dans l'entreprise et consignés par écrit dans une disposition d'exécution.

⁵ Les détails sont réglés dans l'annexe 7.

Chiffres 2 et 4 de l'annexe 7 CCT CFF, respectivement CCT CFF Cargo

Chiffre 2:

¹ L'allocation pour travail de nuit selon le chiffre 95 de la CCT est versée pour les tours de travail effectués entre 20h00 et 6h00, le samedi à partir de 18h00.

² Le début et la fin effectifs du travail sont déterminants. Lors de pauses de plus de trois heures, le droit à l'allocation durant la pause est limité à trois heures.

³ Le décompte s'effectue sur la base des heures et minutes effectives.

⁴ Ne donnent pas droit à l'allocation:

- a. les majorations de temps de toute nature;
- b. la participation ou la collaboration à des cours et la délégation à des manifestations sans prestation de travail (y compris le temps de trajet).

Chiffre 4:

¹ L'allocation pour travail du dimanche selon le chiffre 95 de la CCT est versée pour le temps de travail effectif accompli entre 0h00 et minuit les dimanches et pendant les neuf jours fériés déterminants au lieu de travail fixé contractuellement.

² Le décompte s'effectue sur la base des heures et minutes effectives.

³ Ne donnent pas droit à l'allocation:

- a. les majorations de temps de toute nature;
- b. la participation ou la collaboration à des cours et la délégation à des manifestations sans prestation de travail (y compris le temps de trajet).

2.3. Service de piquet

2.3.1. Définition

Est considéré comme service de piquet le temps durant lequel la collaboratrice ou le collaborateur désigné au préalable doit être joignable à tout moment et doit se trouver dans un état physique lui permettant d'intervenir dans un délai déterminé en cas de dérangement survenant en dehors des heures de travail.

L'indemnisation dépend de l'importance des inconvénients subis durant le temps libre; elle est réglée au point 2.3.3.

2.3.2. Interventions pendant le service de piquet

Pour les interventions effectuées pendant le service de piquet, le temps total de l'intervention de même que le temps de trajet vers et depuis le lieu de l'intervention sont comptés comme temps de travail. Les majorations de temps ainsi que les allocations selon le point 2.2 sont accordées pour cette durée totale.

2.3.3. Indemnisation pour le service de piquet

Le service de piquet est compensé sous la forme d'une indemnité forfaitaire brute par semaine, laquelle doit revenir au minimum à hauteur de 80% aux collaboratrices et collaborateurs mis à la disposition des CFF. Le montant du forfait est fondé sur le chiffre 9, alinéa 4 de l'annexe 7 CCT CFF.

Désignation	Conditions	Forfait
Service de piquet «degré de disponibilité élevé»	La collaboratrice ou le collaborateur reste dans un rayon déterminé afin de pouvoir intervenir immédiatement sur place en cas d'alerte (dans un délai d'environ 3 à 15 minutes).	CHF 500.– par semaine resp. 7 jours
Service de piquet «cas normal»	Alerte par téléphone, téléphone portable ou pager (le cas échéant, rappel dans les 15 minutes); la collaboratrice ou le collaborateur reste dans un rayon défini au cas par cas; intervention sur place si nécessaire	CHF 500.– par semaine resp. 7 jours
Service de piquet «moyen»	Alerte par téléphone, téléphone portable ou pager, rappel dans les 15 minutes; en principe, la collaboratrice ou le collaborateur n'est pas tenu de rester dans un rayon défini et n'intervient pas sur place.	CHF 250.– par semaine resp. 7 jours
Service de piquet «faible degré de disponibilité»	Intervention occasionnelle, au plus tard six heures après l'alerte	CHF 75.– par semaine resp. 7 jours

Les forfaits ci-dessus peuvent être augmentés pour le personnel mis à disposition affecté à des secteurs d'activité qui accordent à leurs collaboratrices et collaborateurs des forfaits pour service de piquet plus élevés.

3. Durée annuelle du travail et vacances

Selon les dispositions de la LDT, les collaboratrices et collaborateurs mis à disposition peuvent être sollicités au maximum 2114 heures par an. Il convient de déduire le droit aux vacances applicable selon l'art. 27 de l'OLDT:

1. au moins quatre semaines de manière générale;
2. cinq semaines jusqu'à l'année civile au cours de laquelle la collaboratrice ou le collaborateur atteint l'âge de 20 ans;
3. cinq semaines à partir de l'année civile au cours de laquelle la collaboratrice ou le collaborateur atteint l'âge de 50 ans;
4. six semaines à partir de l'année civile au cours de laquelle la collaboratrice ou le collaborateur atteint l'âge de 60 ans.

Une semaine de vacances comprend 6 x 7 heures. Les collaboratrices et collaborateurs mis à disposition âgés de 21 à 49 ans (selon la définition du droit aux vacances ci-dessus) peuvent donc être sollicités 1946 heures, tandis que celles et ceux jusqu'à 20 ans et ayant entre 50 et 59 ans peuvent l'être 1904 heures et, à partir de 60 ans, 1862 heures.

Les heures à effectuer comprennent les majorations de temps pour le service de nuit (SN 1, 2 et 3) ainsi que les éventuelles pauses prises à l'extérieur.

4. Durée maximale du travail

Les durées maximales de travail suivantes sont applicables en vertu de l'art. 4, al. 3 LDT:

La durée maximale du travail quotidien ne doit pas dépasser dix heures. Les exceptions sont définies dans le chapitre correspondant de la brochure d'information «*L'essentiel en bref – La loi sur la durée du travail (LDT) et son ordonnance (OLDT)*».

Sur sept jours de travail (en continu), une moyenne de neuf heures de travail est autorisée, ce qui permet une durée maximale du travail de 63 heures sur une semaine, à condition de travailler le week-end.

5. Temps supplémentaire

Le temps supplémentaire («*travail supplémentaire*») est calculé selon l'art. 5, al. 1 LDT:

Lorsque la durée du travail fixée au tableau de service est dépassée pour des raisons de service, l'excédent est considéré en principe comme travail supplémentaire.

Le temps supplémentaire est payé mensuellement, avec une majoration de salaire de 25%. Il ne peut être payé plus de 150 heures de temps supplémentaire par année civile pour chaque personne assujettie à la LDT.

Dans les unités où les horaires de travail ne sont pas fixés dans un tableau de service, c'est-à-dire lorsqu'une autonomie totale ou partielle dans la gestion du temps de travail est possible, il n'y a pas de temps supplémentaire, sauf si celui-ci est ordonné par la ou le responsable hiérarchique.

Les dispositions relatives à la durée maximale du travail quotidienne ou sur sept jours de travail doivent être impérativement respectées, conformément à l'art 4, al. 3 LDT.

6. Réglementations complémentaires

Si une CCT de branche prévoit des réglementations complémentaires, il appartient au bailleur de services de les adopter (par exemple d'autres allocations ou majorations de temps).